



מוקד המידע והשירות של ההסתדרות *2383

שאלות ותשובות מרכזיות בענייני עבודה בעת מצב מיוחד בעורף

יש לפתוח פניה בכל שיחה בתפנית מס' 224 בשם ביטחון- מדינה

יש להדגיש כי טרם הותקנו תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה) וטרם נחתם הסכם קיבוצי לגבי המלחמה הנוכחית ועל-כן חלק מהתשובות מבוססות על ניסיון העבר (הסכמים, צווי הרחבה ותקנות נזק מלחמה ונזק עקיף) וחלקן על הוראות חוק.

1. האם מעסיק יכול לחייב אותי לבוא לעבודה אם ניתנה החלטה של פיקוד העורף בדבר סגירת

מקומות עבודה שאינם חיוניים באזור בו נמצא מקום העבודה?

אם ניתנה ההחלטה של פיקוד העורף כאמור, אזי לא ניתן לחייב את העובד להופיע לעבודה. יש לשים לב כי בהתאם להנחיות הנוכחיות של פיקוד העורף ניתן לקיים פעילות במקומות עבודה שבהם אפשר להגיע למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות.

יש לשים לב שבמידה ועובד נעדר מעבודתו, אך מקום העבודה לא נמצא באזור לגביו ניתנה הוראת מגבלה של פיקוד העורף, ההיעדרות עלולה להיחשב כהיעדרות בלתי מוצדקת. באתר פיקוד העורף מוגדר 'מדרג כתום' שבו מתקיימת פעילות 'מצומצמת'.

יש לשים לב כי בהתאם להוראות פיקוד העורף בדבר איסור התקהלות אין לאפשר באזור המוגדר 'המדרג הכתום' מצב בו מצויים יותר מ- 50 איש במבנה בעת ובעונה אחת. או 10 איש באזור פתוח. בהתאם להוראות פיקוד העורף "התקהלויות ושירותים" הינם - התקהלות של אנשים שווהים באותה נקודת זמן באזור מסוים, לרבות מקומות מקבלי קהל (דוגמת מרכזי קניות, מופעי בידור, חתונות, בתי כנסת וכדומה) וההגבלות על השירותים הזמינים לאזרחים.

2. האם מעסיק יכול לחייב אותי לבוא לעבודה אם ניתנה החלטה של פיקוד העורף בדבר סגירת

מוסדות חינוך בו לומדים ילדיי?

ההגנה מפני פיטורים ניתנת להורה אחד בלבד.

עובד רשאי להיעדר מעבודה בעקבות סגירת מוסד חינוך בשל החלטה של פיקוד העורף אם מתקיימים התנאים הבאים במצטבר:

- מתקיים אחד מהתנאים הבאים:
 - הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד/ת או שהעובד/ת הוא הורה עצמאי.
 - אם העובד בזוגיות אזי בן הזוג של העובד לא נעדר מעבודתו או נבצר ממנו להשגיח על הילד.
- במקום העבודה של העובד או בן זוגו לא נמצא סידור הולם להשגחה על הילד.
 - גילו של הילד עד 14 שנים, או גילו של הילד עד 21 והוא עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד.

3. האם המעסיק יכול לפטר אותי, אם אני לא מגיע לעבודה בגלל החלטה של פיקוד העורף?

בהתאם לחוק (חוק הגנה על עובדים בשעת חירום התשס"ו-2006) אסור למעסיק לפטר עובדים אשר נעדרים ממקום עבודתם כתוצאה מהוראות שניתנו בסמכות עקב קיומו של מצב מיוחד בעורף.

אם פיקוד העורף לא אוסר על הגעה למקום העבודה, והעובד בחר בכל זאת להיעדר ממקום העבודה (בגלל במצב הבטחוני) האמור לעיל לא יחול. נסיבות היעדרות מוצדקות רגילות כן יחולו (חופשה מאושרת, מחלה).

4. האם מותר לפטר עובד או עובדת שקיבל/ה צו 8 וגויס/ה למילואים?

חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) קובע כי אסור לפטר עובד בשל שירותו במילואים, בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים. כמו כן אסור לפטר אותו בשל אורך שירות המילואים או תדירות השירות.

בנוסף אסור החוק לפטר עובד, מכל סיבה שהיא, בתקופת היותו במילואים. אם מדובר בשירות מילואים העולה על יומיים רצופים, אסור לפטר את העובד, מכל סיבה שהיא, גם במשך 30 הימים לאחר תום שירות המילואים, אלא אם ניתן לכך היתר מוועדת התעסוקה במשרד הבטחון.

5. אני עובד קבלן כוח אדם, והמעסיק אצלו אני משובץ אינו מקום עבודה חיוני/אינני יכול להגיע לעבודה עקב סגירת מוסד החינוך של ילדיי, מה זכויותיי?

בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום יש התייחסות גם לפיטוריו של עובד קבלן. החוק קובע כי גם מעסיק בפועל לא יכול לגרום לפיטוריו של עובד בשל היעדרותו מהעבודה בנסיבות הנדונות. החוק קובע כי אם פוטר עובד כזה, על המעסיק הנטל להוכיח כי הייתה לכך סיבה אחרת.

במידה ועובד הקבלן נעדר מעבודתו בעקבות החלטה של פיקוד העורף הוא יהיה זכאי בהתאם לאותם תנאים כמפורט בסעיף 11 להלן.

6. אני מועסק במקום עבודה חיוני, והוצא לי צו גיוס אך מוסד החינוך של ילדיי נסגר ואין מי שישמור עליהם, האם אני מחויב לצאת לעבודה?

בהתאם לחוק, אם הוצא צו גיוס על ידי שר העבודה על המעסיק להתחשב במצב המיוחד. החובה המוטלת על המעסיק על פי חוק היא חובה עמומה: "בקריאה לשירות עבודה של אשה שהיא אם לילדים הנתונים לטיפול, יובאו בחשבון הקשיים העלולים להיגרם לאשה בטיפול בילדיה ובדאגה להם". על פי החוק החובה היא לכאורה רק כלפי אישה עובדת ולא גבר עובד, כמו כן לא ברור מהי התוצאה האופרטיבית של "הבאה בחשבון של הקשיים". יתכן שהתוצאה היא חיוב עבודה לזמן קצר יותר אך לא פטור מלא מהתייצבות ואין תשובה חד משמעית לחובת המעסיק. בנוסף קיים בחוק פטור לחייל או שוטר וכן אישה הרה או אישה שילדה וטרם חלפה שנה מיום הלידה.

7. איך אני יודע אם מקום העבודה שלי חיוני או שהעבודה שלי חיונית? המעסיק טוען שמקום העבודה הוא מקום עבודה חיוני?

מפעל חיוני הוא מפעל או חלק ממפעל שהוכרז ככזה על-ידי משרדי הממשלה שהוסמכו לכך, בהיותו חיוני לצורכי הגנה וביטחון או לקיום הספקה ושירותים חיוניים.

מקומות עבודה המוגדרים חיוניים: מפעלים המספקים מוצרים/שירותים קיומיים כדוגמת תשתיות מים, חשמל, דלק, גז, רפואת חירום (בתי חולים, בתי חולים גריאטריים, מכוני דיאליזה, מוסדות סיעודיים ושירותים תומכים), רפואה בקהילה (קופות חולים ושירותים תומכים), הספקת מזון, מוסדות רווחה ושירותים תומכים, שירותי תחבורה, נמלים, רשויות מקומיות, משרדי ממשלה ומפעלים התומכים את הצבא וכדומה.

עובד המועסק במפעל חיוני צריך לקבל הודעה על כך ממעסיקו עם תחילת עבודתו. אם לעובד יש ספק לגבי היות מקום עבודתו "מפעל חיוני", עליו לפנות למעסיק לקבלת התעודה המודיעה על היותו של המפעל חיוני. ככל שאין מענה מספק מהמפעל ניתן להתקשר לרשות כוח אדם לשעת חירום במספרים לבירור האם המפעל חיוני או לא:

סניף	טלפון
מטה ארצי	074-7696188
מרחב צפון	04-8631091
מרחב מרכז	074-7605108
מרחב ירושלים	074-7605027
מרחב דרום	08-6264781
	08-6264756

באתר משרד הכלכלה ניתן למצוא את רשימת המפעלים החיוניים, בקישור הבא:

<https://apps.moital.gov.il/WebServicesHandlers/SearchFactory.aspx>

8. אם עובד נעדר מהעבודה בהתאם להנחיות פיקוד העורף - האם יש לשלם לו שכר בעד הימים שנעדר מהעבודה?

ראשית, יש לבדוק האם מקום העבודה מצוי באזור שבמדרג הכתום במפת אזורי הנחיות בפיקוד העורף, ולא מתקיים התנאי של מרחב מוגן תקני במקום העבודה.

קישור למפה <https://www.oref.org.il/12487-15896-he/Pakar.aspx> : (ההנחיות מיום 6.8.22 מצ"ב).

שנית, במבצעים קודמים המדינה התקינה תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה) ובהן הוסדר, בין היתר, תשלום השכר לעובדים שנעדרו מעבודתם בשל הוראות פיקוד העורף. כמו כן ההסתדרות חתמה על הסכמים קיבוציים עם מדינת ישראל וארגון המעסיקים המחייבים לשלם לעובדים שכר במידה והם נעדרו בעקבות החלטה של פיקוד העורף. צווי ההרחבה שהוצאו לאחר חתימת ההסכמים החילו את הוראותיהם על כל העובדים אצל מעסיקים באזור שהוגדר בתקנות.

9. מה השכר לו אהיה זכאי ומתי הוא ישולם?

על פי התקנות וההסכמים שייחתמו.

10. אני נמצא בחופשת מחלה או בחופשה, למה אני זכאי?

לא ישולם שכר בגין היום הזה, אלא ינכו את ימי החופשה או המחלה כמתוכנן.

11. אני עובד במפעל חיוני, האם יכול המעסיק להייב אותי לעבוד שעות נוספות ו/או בשעות המנוחה

השבועית? העסקה בשעות נוספות ב"מפעל חיוני" שהוכרז על ידי שר העבודה ככזה, נעשית בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה לרבות ההיתר הכללי להעסקת עובדים בשעות נוספות שנחתם על ידי שר העבודה על פי תנאיו. אם מוצא לעובד **צו גיוס** בהחלטה קונקרטי של שר העבודה, מכוח חוק שירות עבודה בשעת חירום, אז הוראותיו של חוק שעות עבודה ומנוחה לגבי עובד מגויס לא יחולו, בכפוף לקבוע בהוראות החוק לגבי אי התחולה, ולמעט איסור העסקה במנוחה שבועית.

12. אם המעסיק החיל על דעת עצמו על סגירתה של מקום העבודה (ללא הנחיות פיקוד העורף)?

במקרה בו המעסיק בחר מיוזמתו לסגור את מקום העבודה, המעסיק רשאי להוציא את עובדיו לחופשה כפויה ולנכות את ימי החופשה ממכסת ימי החופשה שצברו, ובלבד, שהחופשה לא תעלה על שבעה ימים רצופים. ככל ולעובד אין מספיק ימי חופשה צבורים, המעסיק אינו יכול לכפות על העובד לצאת לחופשה ויהיה עליו לשלם לעובד שכר מלא או שלא להוציאו לחופשה מעבר למכסה שצבורה לזכותו. חשוב לציין כי במקרה כזה המעסיק גם אינו רשאי לנכות את ימי החופשה ממכסת ימי החופשה שהוא יצבור בעתיד. במקרה בו מדובר בחופשה שעולה על שבעה ימים רצופים על המעסיק להודיע לעובד שבועיים מראש, ככל ולא יעשה כן, המעסיק לא יוכל להפחית את ימי החופשה ממכסת ימי החופשה השנתית שצבר העובד.

13. אם מקום העבודה עובד כרגיל, אבל העובד פוחד לצאת מהבית לעבודה - האם יש לשלם לו שכר?

יש לפעול על פי הנחיות פיקוד העורף. יש לשים לב כי בהתאם להנחיות הנוכחיות של פיקוד העורף כיום ניתן לקיים פעילות במקומות עבודה שבהם אפשר להגיע למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות.

14. האם המעסיק שלי יכול להכריח אותי באופן חד צדדי לצאת לחל"ת? אומר שאין עבודה/ סגר את

העסק

כעקרון חל"ת אמור להיות בהסכמה בין העובד למעסיק.

בנוסף, במקרה שהמעסיק הוא זה שיזם את היציאה לחל"ת, העובד יהיה זכאי לתשלום דמי אבטלה בכפוף לתנאים הקבועים כיום בחוק הביטוח הלאומי הכוללים התחשבנות בניצול ימי חופשה, אי מימוש הזכאות לאבטלה בתקופה שקדמה לחל"ת ותקופת העסקה קודמת מספקת (תקופת אכשרה).

הוצאה לחל"ת מותנית גם בכך שהחל"ת יהיה ל-30 ימים לפחות. נכון לשעה זו איש לא יודע כמה זמן יימשכו ההגבלות, ולכן לא ברור האם החל"ת ביוזמת המעסיק אכן יהיה בסופו של דבר ל-30 יום ויזכה את העובד בדמי אבטלה - או שיהיה פחות, ועל פי הדין הקיים העובדים לא יהיו זכאים כלל לדמי אבטלה. לכן, נראה כי במקרה כזה מעסיק שהוציא לחל"ת חד-צדדית, יהיה חייב בתשלום שכר לעובד. בכל מקרה, יש לשים לב שכיום, המוסד לביטוח לאומי יכול לשלם דמי אבטלה בתקופת חל"ת רק כאשר המעסיק הוא זה שיזם את היציאה לחל"ת, ולא כאשר העובד יוצא לחל"ת מיוזמתו.

בכל מקרה מומלץ להגיע להסכמה עם המעסיק לגבי אי פגיעה בזכויות הסוציאליות (הפרשות לקופות וכד')